



## Elargir la base du dialogue social européen : action multisectorielle de formation et d'information des représentants locaux des travailleurs de l'UE, y compris en Europe Centrale et Orientale

**Bilbao - 12 & 13 mars 2014**

### L'information et la consultation des travailleurs dans l'Union européenne

Les Etats membres de l'Union européenne disposent de législations propres concernant l'instauration de comités d'entreprises. Ces comités permettent de mettre en œuvre une information/consultation des travailleurs par rapport aux évolutions économiques de leur entreprise. Cependant, ces législations sont parfois insuffisantes pour garantir que, lors d'événements majeurs pour les travailleurs comme des licenciements collectifs, un processus d'information et de consultation adéquat se mette en œuvre. C'est pour combler ces lacunes qu'une directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs a été créée.

#### Origine de la directive 2002/14/CE

L'histoire de cette directive a été quelque peu chahutée. En 1997, la Commission avait consulté une première fois les partenaires sociaux sur l'opportunité de créer un cadre européen pour l'information et la consultation des travailleurs. L'idée était que les partenaires sociaux s'emparent du dossier et le négocient dans le cadre des procédures classiques du dialogue social européen. La CES et le CEEP avait acquiescé à la proposition de la CES. Cependant, en 1998, l'organisation patronale européenne UNICE (aujourd'hui Business Europe) avait annoncé sa décision de ne pas entamer les négociations. Comme l'y autorise le traité, la Commission avait dès lors décidé de prendre l'initiative en lançant une procédure législative. En 2001, le Conseil et le Parlement européen parvenaient à un accord ; et en mars 2002, la directive était publiée au Journal officiel et entré en vigueur. La CES a réservé un accueil chaleureux à la proposition législative, tandis que l'UNICE appelait les décideurs politiques à un blocage de la propositions. L'organisation patronale estimait que la directive contrevenait au principe de subsidiarité et constituait une interférence inadéquate dans les systèmes de relations industrielles des Etats membres.

#### Champ de la directive

La directive de 2002 vient en complément d'autres directives, notamment celle sur les comités d'entreprises européens (directive 94/45/CE amendée par la directive 2009/38/CE dite « refonte »). Alors que la directive sur les comités d'entreprise européens prévoit un processus d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de taille communautaire, la directive de 2002 concerne toutes les entreprises, même les entreprises de taille strictement nationales et les petites entreprises. La directive concerne en effet, selon le choix fait par les





Etats membres, les entreprises employant soit au moins 50 travailleurs, soit au moins 20 travailleurs.

## Contenu et philosophie de la directive

- La directive définit le cadre général de l'information et de la consultation des travailleurs. Il revient aux Etats de définir les modalités du droit à l'information et à la consultation. Des exigences minimales de contenu sont fixées. L'information doit porter sur : l'évolution probable de la situation économique et financière de l'entreprise ; l'évolution probable de l'emploi et les éventuelles mesures pour anticiper le changement et les menaces pour l'emploi ; et les modifications dans l'organisation du travail. L'art. 4 § 3 de la directive précise que « *l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation* ». L'objectif est bien de promouvoir le « dialogue social » dans le but d'aider les travailleurs à faire face aux « pressions compétitives » induite par l'Union économique et monétaire et, plus largement, la globalisation. Un dialogue social de qualité est également considéré comme une condition non-négligeable de la compétitivité des entreprises, comme le fait remarquer le Comité économique et social européen dans l'avis rendu sur la directive (1999/C 258/07). Comme le fait remarquer le Comité économique et social, « *la mise en œuvre efficace d'une procédure d'information et de consultation est d'une importance capitale pour organiser le changement* ».

## Évaluation de la directive

### Points forts

- La directive comble un vide juridique. Dans un grand nombre d'Etats membres, la directive constitue un socle indispensable, et parfois unique, du droit d'information et de consultation des travailleurs ; elle est arrivée à point nommé compte tenu d'affaires comme celle de « Renault Vilvorde » (1997), qui avaient montré le peu de cas que certains grands patrons font du droit à l'information et à la consultation des travailleurs.
- La directive marque une véritable volonté politique de rendre l'information et la consultation utiles, avec un contenu approprié et fourni suffisamment tôt pour induire une véritable discussion avec les travailleurs. Elle permet l'instauration d'une représentation des travailleurs dans des entreprises qui, jusqu'ici n'en prévoyaient pas, faute de représentation syndicale ;
- Elle a permis aux partenaires sociaux, lorsque la transposition de la directive passait par la voie conventionnelle, de préciser les modalités de l'information et de la consultation ;





- Elle prévoit des sanctions en cas de violations des obligations patronales ;

### *Points faibles*

- Certains Etats membres se sont contentés d'une transposition tout à fait minimaliste des dispositions de la directive. Les règles en matière de sanction des entreprises sont parfois tellement ténues ou floues qu'elle n'ont aucun pouvoir dissuasif sur les entreprises.
- La directive ne couvre pas l'ensemble des petites et moyennes entreprises notamment en raison de seuils proposés trop élevés.
- Le droit à l'information des travailleurs reste un droit très fragile, qui se heurte notamment à la réticence des employeurs à divulguer l'information, sous prétexte souvent que celle-ci doit rester confidentielle. L'idée reste fortement ancrée chez les employeurs que la gestion de l'entreprise est leur prérogative exclusive. Ceux-ci sont nombreux à refuser d'entrer dans une culture de partage de l'information avec les travailleurs mais aussi avec les pouvoirs publics, culture qui est indispensable si l'on veut progresser vers une véritable anticipation du changement. La Commission européenne insiste depuis plusieurs années sur l'anticipation du changement, en lien avec la question des restructurations. L'ajustement des travailleurs à la mondialisation, par des mesures de formation, de recyclage professionnel, etc., est souvent évoqué dans le vocabulaire communautaire. Ces objectifs louables requerront, à coup sûr, de nouvelles initiatives législatives européennes. La directive de 2002 constitue un pas positif dans cette direction.